

Odder Kommune

Fremtidens generationer på
arbejdspladsen

Fællesskabets forandringsrum



Et godt arbejdsmiljø og en god organisationskultur er noget vi skaber sammen..

- En af de vigtigste konkurrenceparametre, både når det gælder rekruttering og tilknytning/fastholdelse
- Har en enorm betydning for det I kan levere som organisation



KOMPONENT™

I og jeres samarbejde er vigtige fordi...



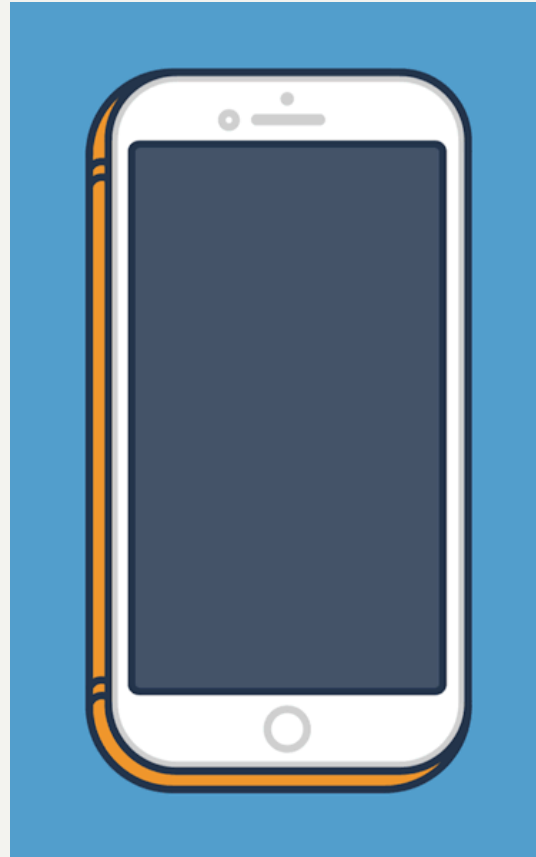
Viden er ikke nødvendigvis = handling



Flere aktører med fokus på det samme tema
fra forskellige vinkler øger chancen for reel
handling, udvikling og forandring



De siger fremtiden er digital...



KOMPONENT™

Hvad nu hvis...



KOMPONENT™



Jeg er...

- Et rigtig godt (dårligt) eksempel
- Specialkonsulent i Komponent
- Vært i Væksthus for ledelse – undersøgelser af rekruttering og fremtidens arbejdsliv
- Ekstern lektor på Københavns Universitet
- RIGTIG glad for at skulle tale med jer i Odder dag!



KOMPONENT™



Der er altid mere der forener os,
end der adskiller os





KOMPONENT™

MEN...

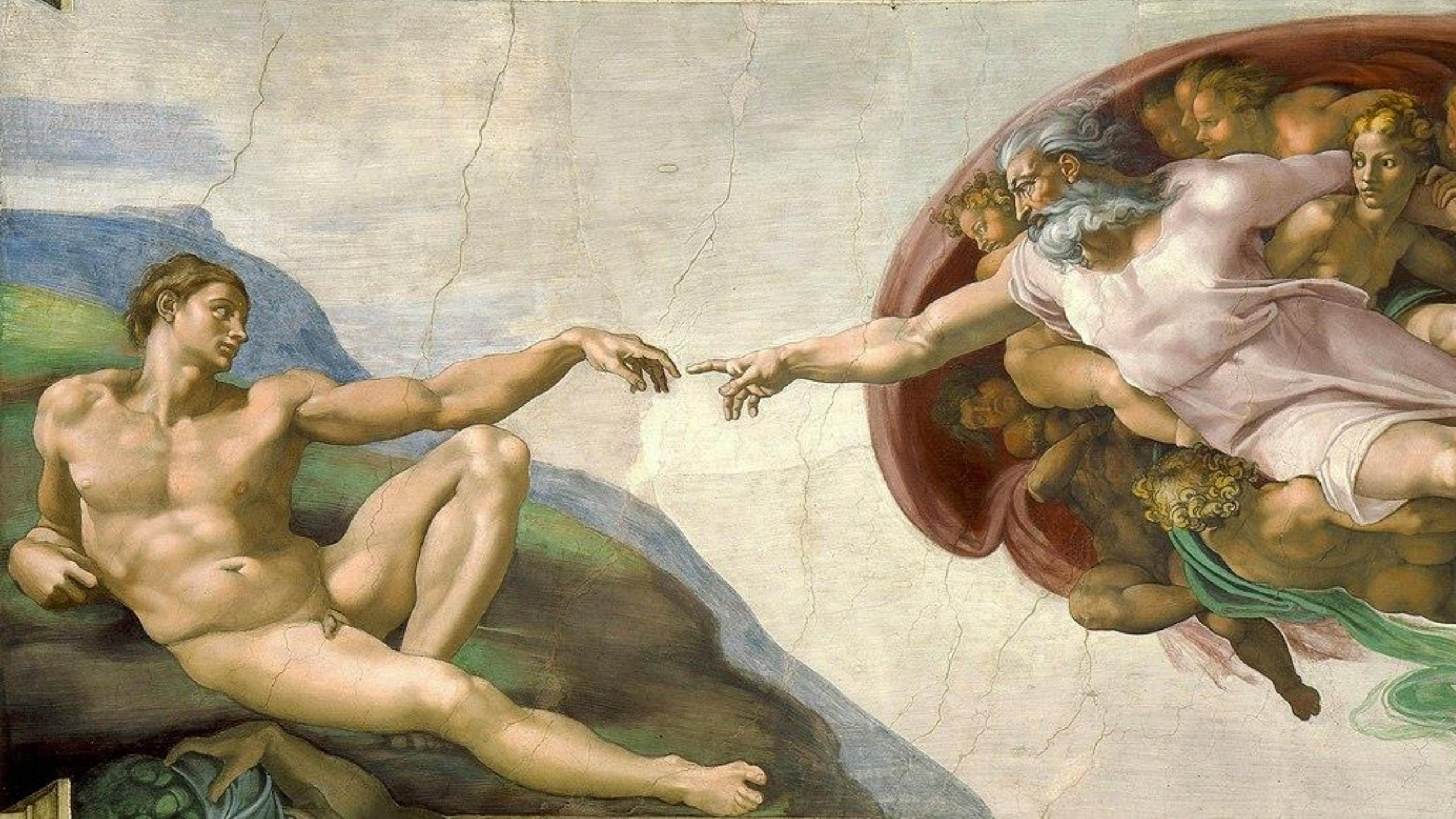


KOMPONENT

Lad os gøre virkeligheden lidt målbar



KOMPONENT





PR
PAR

MOMMY LOVES YOU

TRENDZISST

Har det ikke altid været sådan,
spørger du måske?



KOMPONENT™





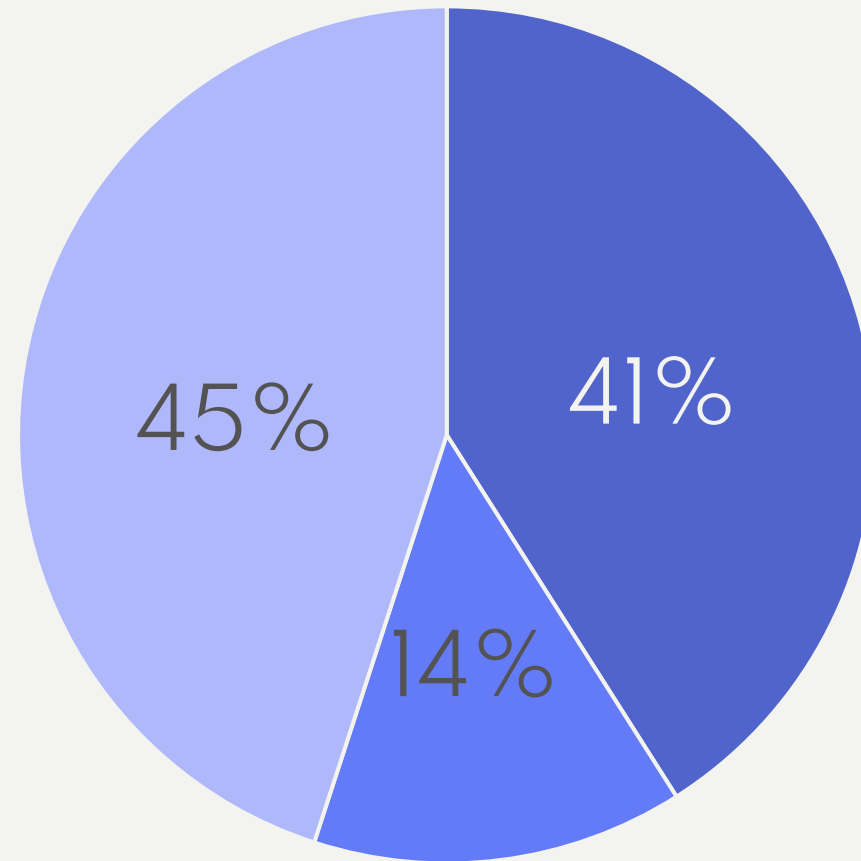


**PROUD
PARENTS,**

Hvorfor tale om unge?



Arbejdsstyrken 2022



KOMPLEMENT

■ Generation Y (født 1977-1997)

■ Generation Z (Født 1997-2009)

■ Resterende arbejdsstyrke (45-74 år)

Kilde: Danmarks Statistik

Flere unge bringer en ny virkelig med sig

01 Det gør ondt i livet – og i arbejdslivet.

02 Jagten på mening

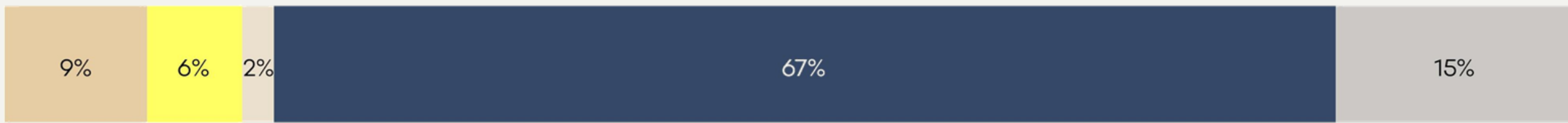
03 Det er opstarten, der kan gøre forskellen.

04 Multifaselivet er en realitet. For alle – men særligt for de unge.



Ja, inden for de næste fem år Ja, inden for de næste 6-15 år Ja, om længere tid end 15 år Nej, det forventer jeg ikke Ved ikke

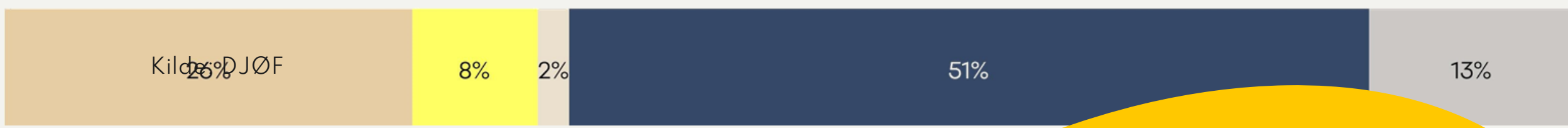
- tage en helt ny uddannelse indenfor et andet felt.



- tage en pause fra arbejdslivet for at holde fri, rejse el. lign.

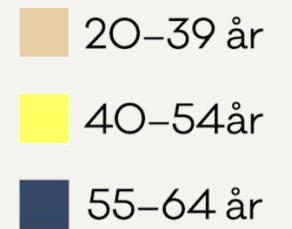
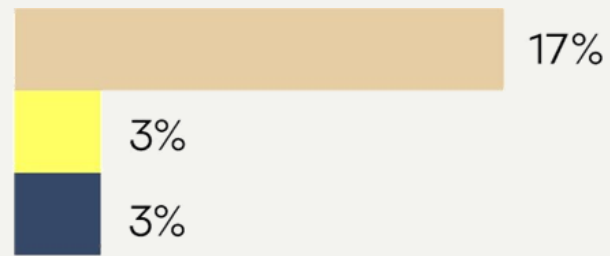


- videreuddanne dig indenfor dit nuværende felt.

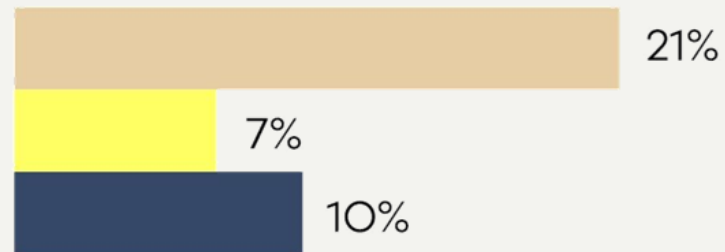


KOMPLEMENT

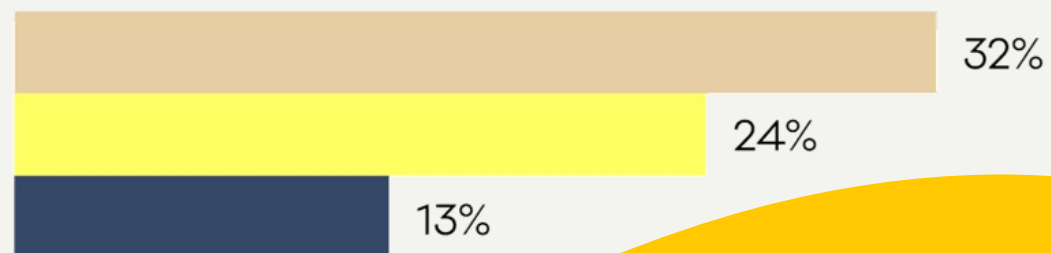
– tage en helt ny uddannelse indenfor et andet felt.



– tage en pause fra arbejdslivet for at holde fri, rejse el. lign.



– videreuddanne dig indenfor dit nuværende felt.



Findes der en generationskløft?



Hvad ser du?

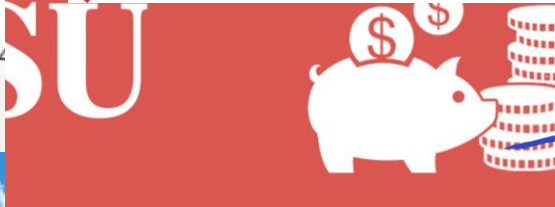
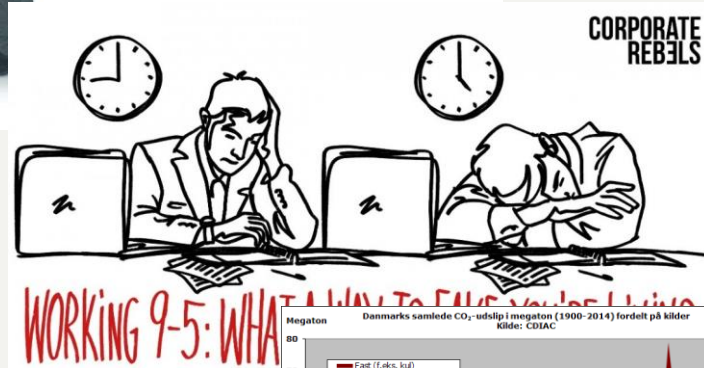


KOMPONENT™

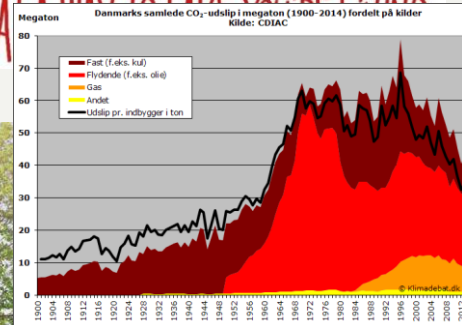
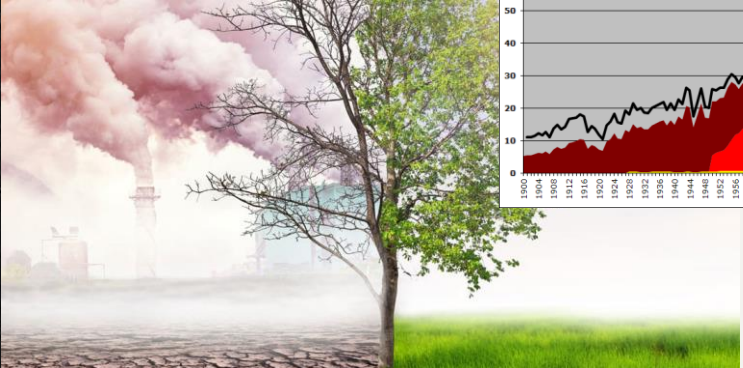
Vi ser verden på forskellige måder



OVERENSKOMST



DANMARK
for
VELFÆRD



Så hvor starter vi så?



KONNENT™

Vi starter med nysgerrighed og lysten til at mødes



KOMPONENT™

Hvilken arbejdsplads du drømmer om,
kan variere efter om du er...



I foråret ved vi meget mere...

Undersøgelse af 'kommunen som attraktiv arbejdsplads' på vej

Foreløbigt 5.000
kommunale respondenter

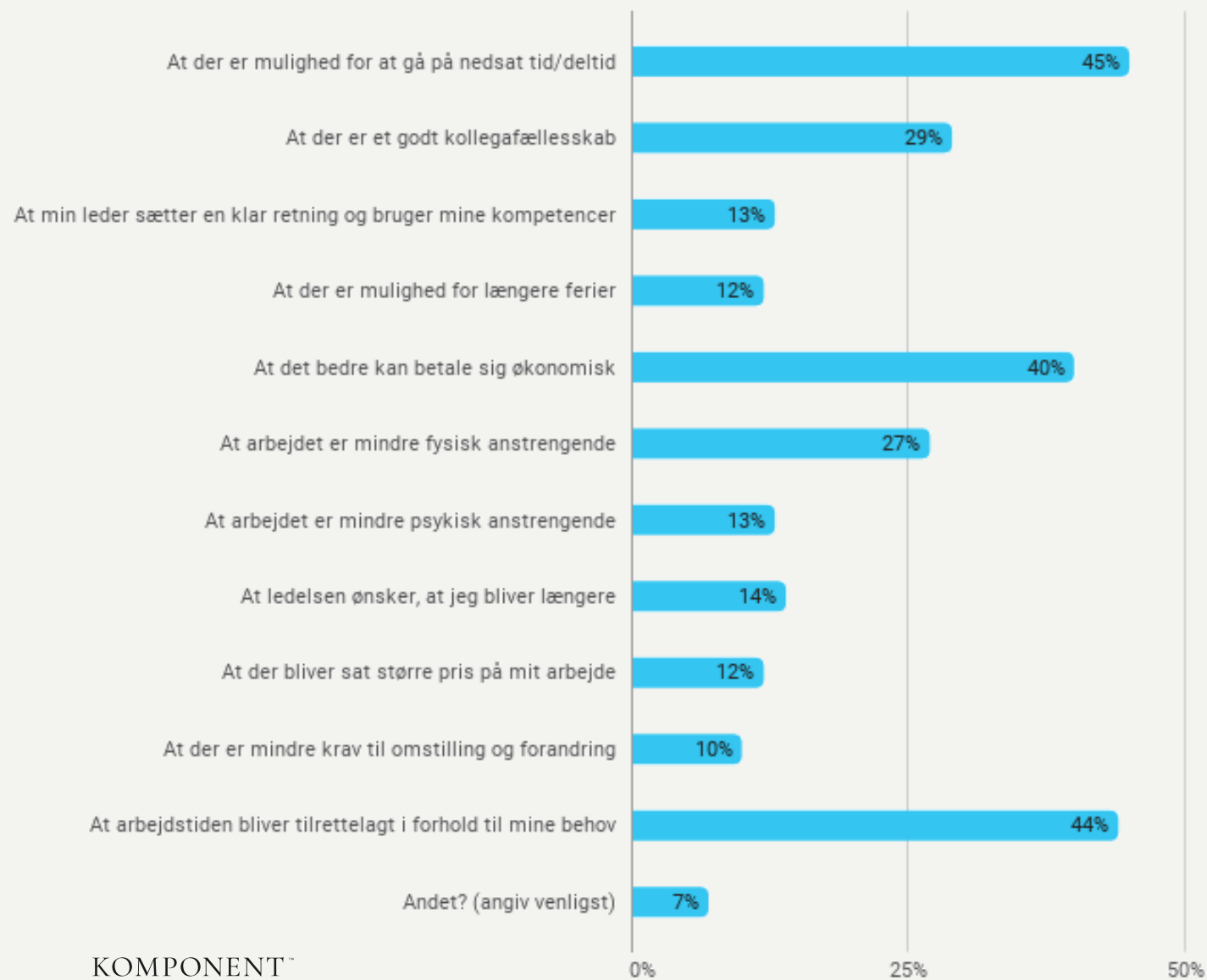
Alle indsigter kan ses på tværs af
alder, fagområder, anciennitet mv.

Alle 98 kommuner
repræsenteret



KOMONENT

Hvis vi gerne vil beholde de ældre



Hvad skulle der til for, at du havde lyst til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, end du oprindeligt havde planlagt?



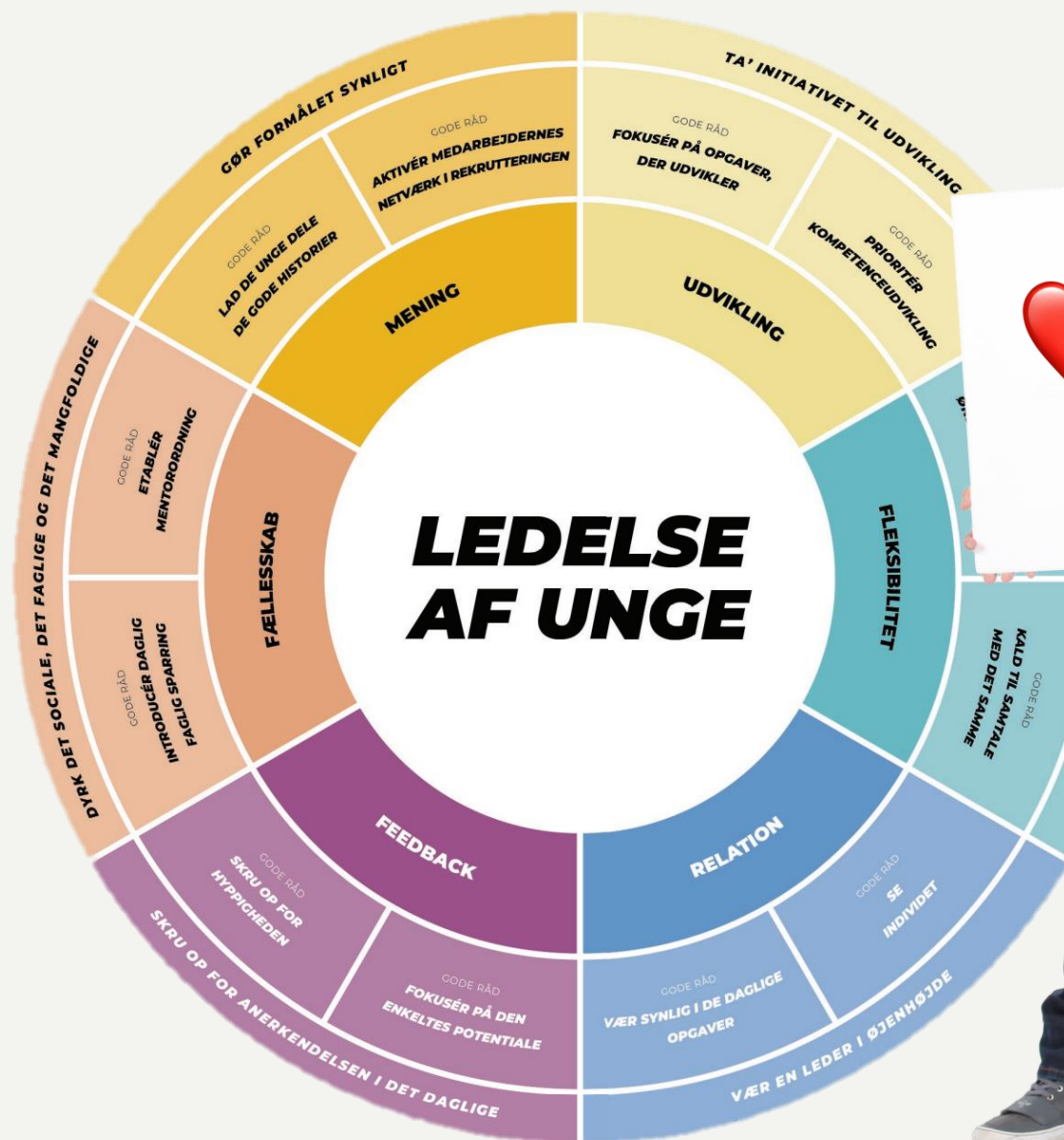
Hvis vi gerne vil beholde dem midt imellem..

- Plads til fleksible familieformer
- Udviklingsmuligheder internt
- Fokus på sundhed og work-life balance



Hvis vi gerne vil beholde de unge..

Trivselsfokus og..

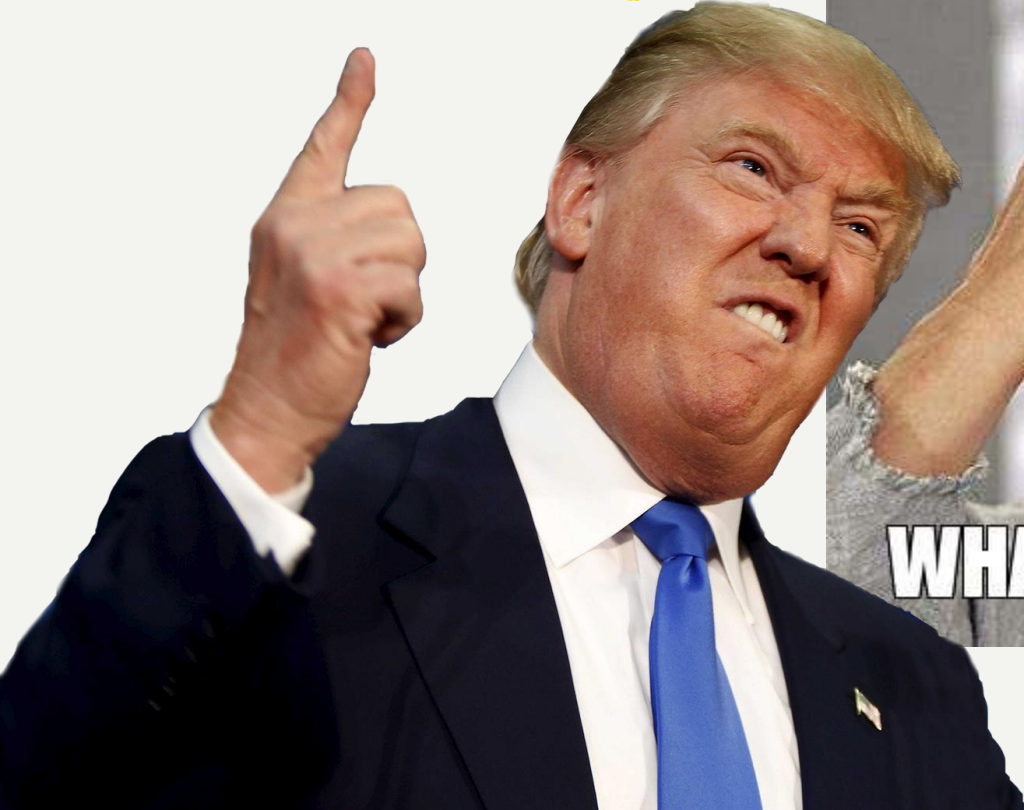


KOMPONENT™

Et kig ind i generationsforskningen og ”kasserne”



Formgivende begivenheder



Generationer

	Traditionalister (før 1945)	Baby-boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1976)	Generation Y/Millennials (1977-1997)	Generati (1997-2012)	Generati (2013-)
Formgivende begivenheder og tendenser	2 VK, rationering, rock'n'roll, faste kønsroller	K			Coronakrise, globalt fokus, teknologisk indfødte, terror, forbrugerbevidsthed, corona-krise	Coronakrise, fødevareomvæltning, klimakrise, iPad i hånden fra start
Bestræbelse	Bo			Stabilitet	Meningskabelse, sikkerhed og stabilitet	
Tilgang til at arbejde				Flere jobskifte, arbejde som middel til at nå mål, karriereudvikling både opad og til siden	Arbejdet er konstant udviklende, mange jobskifte, arbejde kan ske på flere forskellige samarbejdsplatforme	
Ledelse	Hierarki, ledelse			Coaching fra leder, løbende feedback	Løbende feedback, selvledelse	



Generationer

	Traditionalister (før 1945)	Baby-boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1976)	Generation Y/Millennials (1977-1997)	Generation Z (1997-2009)	Alpha (2010-)
Formgivende begivenheder og tendenser	2 VK, rationering, rock'n'roll, faste kønsroller	Kold krig, de glade 60'ere, ungdomsoprøret, månelanding, fjernsynet	Berlinmurens fald, oliekrise, kvindefrigørelse, EF-samarbejde, kold krig,	Teknologi, 9/11, sociale medier og socialt multidimensionelle, internationalt samarbejde, Muhammed-krise	Klimakrise, finanskrisen, globalt fokus, teknologisk indfødte, terror, forbrugerbevidsthed, corona-krise	Coronakrise, fødevareomvæltning, klimakrise, iPad i hånden fra start
Bestræbelse	Boligsikkerhed	Jobsikkerhed	Work-life balance	Frihed og fleksibilitet, meningsskabelse	Meningsskabelse, sikkerhed og stabilitet	
Tilgang til at arbejde	Job for livet, forpligtelse, langsom karriereudvikling	Virksomhedsloyalitet, karriereudvikling kun 'opad'	Skift i job for reparation, kompensation, work-life-balance	Hyppigere jobskifte, arbejde som middel til et mål, karriereudvikling både opad og til siden	Arbejdet er konstant udviklende, mange jobskifte, arbejde kan ske på flere forskellige samarbejdsplatforme	
Ledelse	Hierarki, minimal ledelse	Gennem kurser, hierarkisk forståelse	Ikke-kontrol ledelse	Coaching fra leder, løbende feedback	Løbende feedback, selvledelse	



Forstå forskellene på Y og Z

Generation Y/Millennials (1977-1997)	Generation Z (1997-2009)
Har fået at vide verden venter på dem og deres talent	Har fået at vide de skal konkurrere med globale talenter og dygtiggøre sig
Tillid til ekspertvældet	Mere kritisk sans
Har haft ret stort råderum og vokset op med forbrug	Vokset op med finanskrisen og større fokus på genbrug
Facebook og Instagram som primære medier	Snapchat og TikTok som primære medier
Mere fokus på eksponentiel opadgående karriere	Lyst til at afprøve sig selv i forskellige roller
Behov for ros og anerkendelse for ikke at føle sig usynlig	Behov for rum til udviklingstanker og inddragelse i udvikling
Fleksibilitet og online tilstedeværelse	Mere behov for fysisk tilstedeværelse og sikkerhed
Gik i skole med blyant og papir og overførte filer med infrarød	Altid haft computer og teknologi har været hurtigt
Just in case læring	Just in time læring



2 & 2:

Hvornår udfordrer de yngre generationer aller mest?

Hvornår beriger de os aller mest?



Hvem er de unge, og hvordan
går de til arbejdsmarkedet?



TA' INITIATIVET TIL UDVIKLING

GODE RÅD
**FOKUSÉR PÅ OPGAVER,
DER UDVIKLER**

GODE RÅD
**PRIORITÉR
KOMPETENCEUDVIKLING**

UDVIKLING



RAMMER KAN UDFORDRES

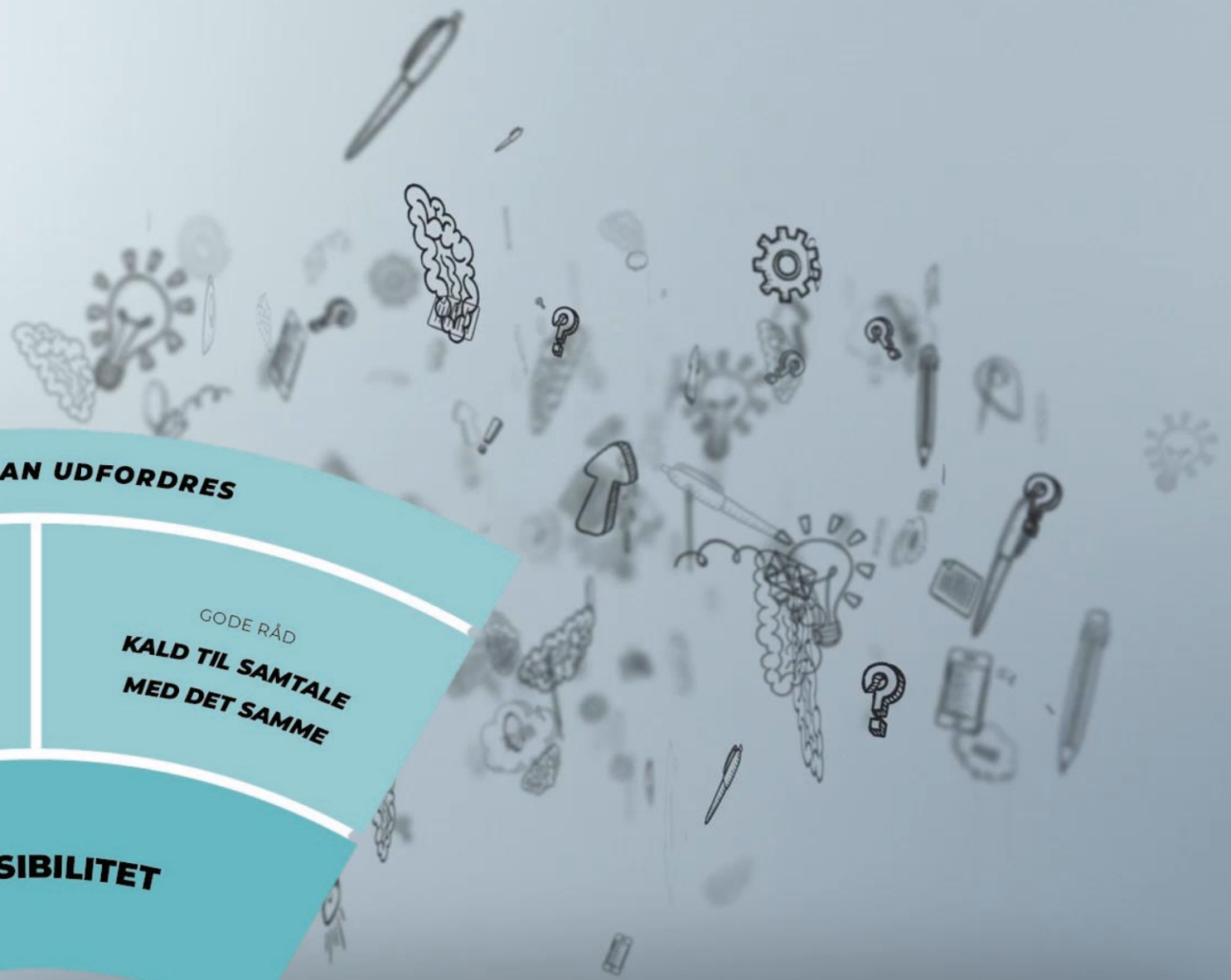
GODE RÅD

**OVERVEJ
ØNSKEPLANLÆGNING**

GODE RÅD

**KALD TIL SAMTALE
MED DET SAMME**

FLEKSIBILITET



Retfærdighed



KOMPONENT™

Øvelse: Hvordan kom du hertil i dag?
To og to





RELATION

CODE RÅD
**VÆR SYNLIG I DE DAGLIGE
OPGAVER**

CODE RÅD
**SE
INDIVIDET**

VÆR EN LEDER I ØJENHØJDE

Hvad siger de unge?



“

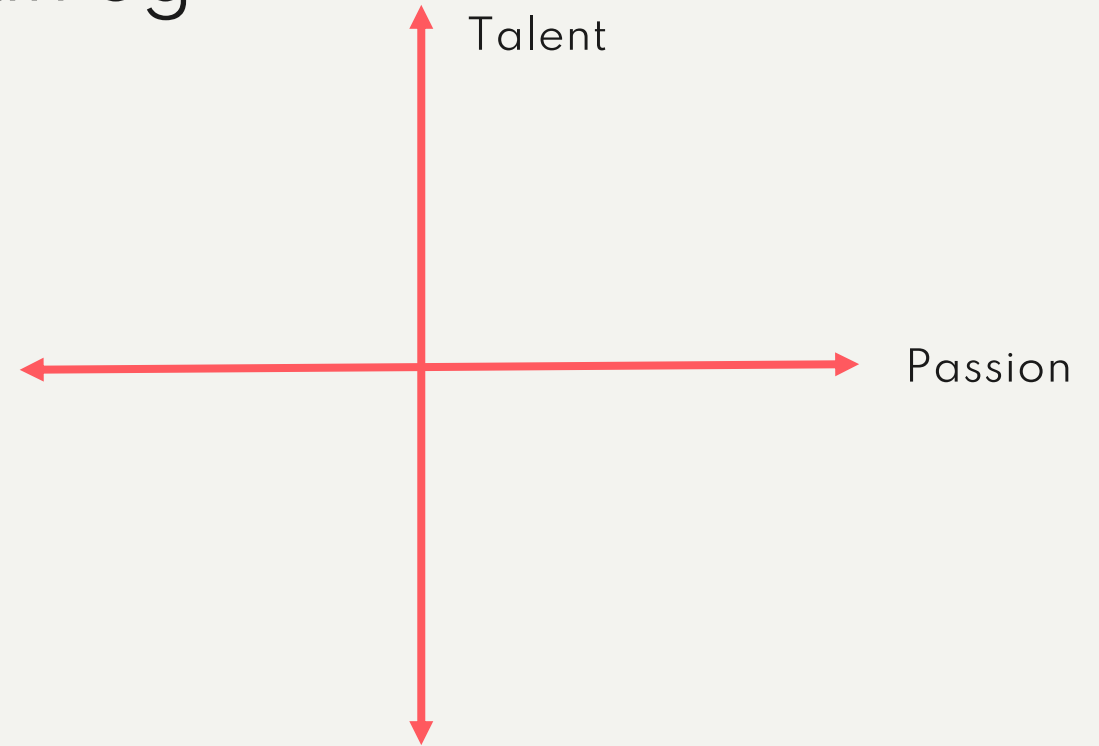
Jeg forventer faktisk, at min leder spørger ind til mig. Jeg er ikke interesseret i at have sådan en chef, der sidder på kontoret en hel dag.

- Julie, social- og sundhedshjælper



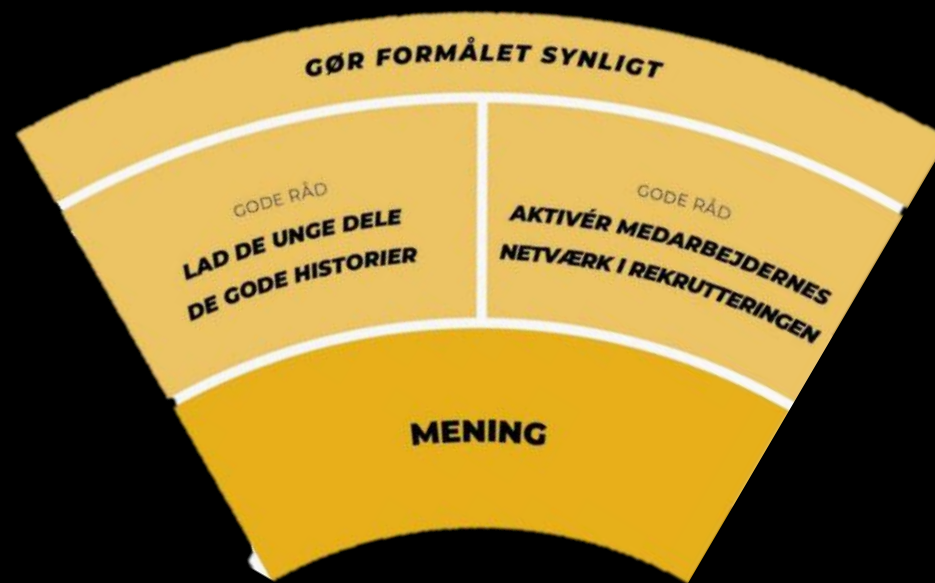
Hvordan guider & motiverer man de unge i jobbet?

- Samtale om hvad man kan og hvad man vil



En lille øvelse til nye medarbejdere:
Hvad ville du lave om på?

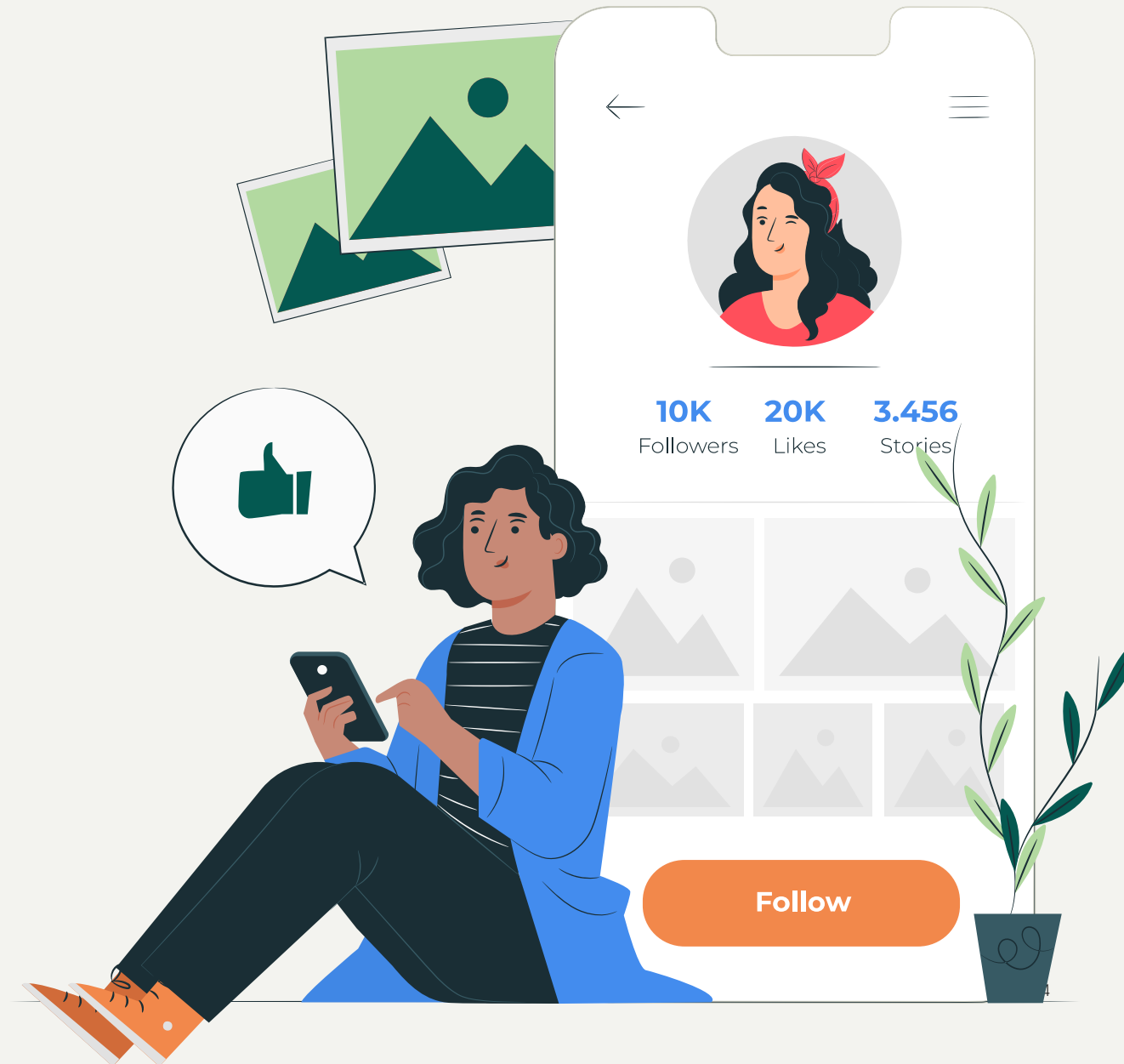




Selvom meningen er der,
skal den sættes i spil



Instagram på arbejdet



KOMPONENT™

Practice what you preach
– or don't preach at all



KOMPONENT™

Min kæreste fik en gave af sin chef...



KOMPONENT™



DYRK DET SOCIALE, DET FAGLIGE OG DET MANGFOLDIGE

GODE RÅD
**INTRODUCÉR DAGLIG
FAGLIG SPARRING**

GODE RÅD
**ETABLÉR
MENTORORDNING**

FÆLLESSKAB



Hvad siger de unge?



“

Jeg vil hellere være et sted, hvor jeg er træt af hele arbejdsopgaven, men har nogle gode kollegaer. I stedet for at have gode opgaver og sure kollegaer

- Patrick, hjemmesygeplejerske



Jobannoncernes evolutionsrejse

Skolesekretær/bogholder

til Sankt Nikolaj Skole, Esbjerg.

Pr. 1. juni 2013 eller pr. 1. august søger vi en person med solid erfaring og uddannelse inden for bogholderi og administration til at stå for skolens samlede administration i samarbejde med vice-skoleleder og skoleleder.

Kvalifikationer

Sekretæren på Sankt Nikolaj Skole er en helt central person med kontakt til alle på skolen. Derfor søger vi en person med styr på administrative funktioner, men som også trives med at have mange bolde i luften og yde god service til personale, elever og forældre. Du kommunikerer sikkert og tydeligt i skrift og tale.

Det er en selvfølge, at sekretæren indgår ligeværdigt i vores samlede team på kontoret, men også deltager i det sociale liv blandt skolens andre ansatte. Vores nuværende sekretær står til rådighed for en måneds introduktion og indkøring i forhold til stillingen.

Arbejdsopgaver

Du bliver en medarbejder indenfor helt centrale opgaver i forhold til skolens daglige drift, derfor er det et krav, at du har erfaring med:

- Kontering og bogføring
- Debitor og kreditorstyring
- Afstemning af bankkonti
- Lønudbetaling
- Indberetninger
- Sortering af post/brevskrivning/mailkontakter/telefon
- Elevadministration
- Arkivering

Personlige genskaber

Du er serviceminded, ansvarlig, har ordenssans og er god til at planlægge. Du har overblik, er mestabil og sætter en ære i at udføre et godt stykke arbejde. Du er loyal og er i besiddelse af en god portion humor og godt humør.

Arbejdstid

Stillingen er på **30 timer**, svarende til en 80 % stilling, og der er mulighed for at tilrette-lægge arbejdet, så du stort set følger skolens almindelige ferieplan. Arbejdstiden er hver dag fra kl. 08.00-15.00, undtagen fredag som er fra kl. 08.00 – 13.00

KIRKEGADE 54 • 6700 ESBJERG • TEL 75 12 29 88 • FAX 75 45 32 22 • GIRO 617 4671
E-MAIL sankt.nikolaj@skolekom.dk • www.sktnikolaj.dk

Jobannonce

Teknisk servicemedarbejder (pedel) til Vejlefordskolen

Vejlefordskolen søger pr. 1. maj (evt tidligere) en ny medarbejder til teknisk afdeling til varetagelse af et bredt spektrum af serviceopgaver. Vi foretrækker ansøgere med en håndværkserhvervs baggrund.

Hvem er vi
Vejlefordskolen er en kombineret skole med en grundskole fra 0-10, en efterskole med 8-10, kl, et mindre gymnasium med kontrolfag og en vuggestue og børnehaven. Skolen har et bredt udbud af aktiviteter og der er værdigrundlag med tydelige kriterier. Vi sætter elevernes læring, trivsel og menneske respekteret og fremover vil alle medarbejdere arbejder for at skaber trykkestærke miljøer og opbygger som rollemodeller for vores elever.

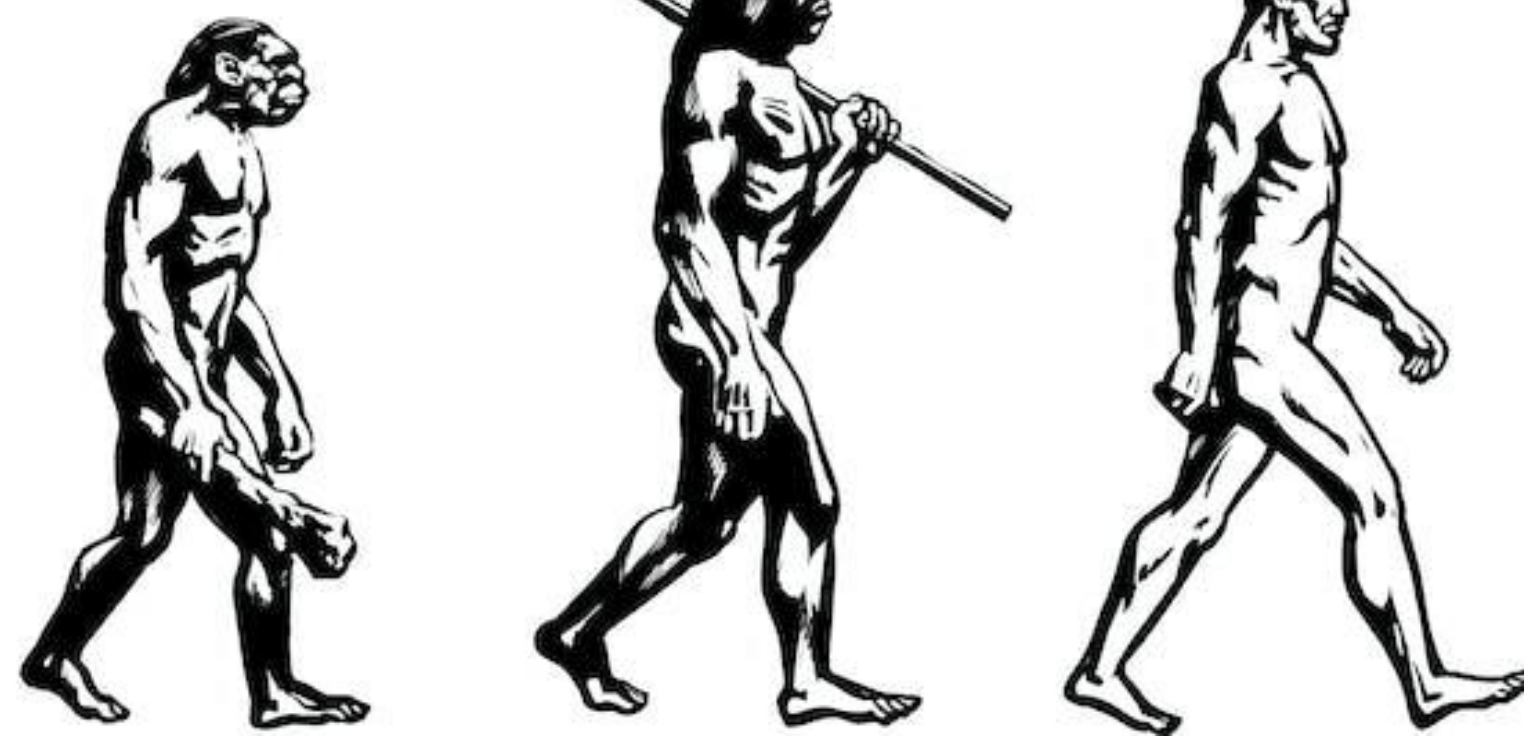
Det kan vi byde på
Du kan forvente et stort ansvar og andre medarbejdere, som er dedikerede i deres arbejde, og en ledelse og administration, som bærer ansvaret op og fremover til alle medarbejdere og elever som muligt. Der er mulighed for udfordringer og opgaver med bredde og mange gange en meget bred arbejdsopgaver. Medarbejdere og ledelse samarbejder som medarbejder i det samlede projekt at skabe et godt og trykkestærkt miljø for vores elever.

Hvem er du
Vi forventer, at du har god energi og spænder bredt, hvor du kommer frem, og:

- Du arbejder godt selvstændigt og i samarbejde med kolleger.
- Har en håndværkserhvervs baggrund og er parat til at tage fat på en bred vifte af tekniske serviceopgaver.
- Du kan styre en bygge- eller renoveringsopgave, tage tilfældige spærre med ledelse, kunne overholde deadlines og følge en opgave til dørs.
- Du er trykkestærk for skolens elever og alle andre kolleger.
- Har med på at tage ansvar for varme, lys, udluftsventilatorer og 1000 andre ting i en stor daginstitution med omkring 1000 elever, sportstid, roboter, specialfag og selvstændige.
- Kan præsentere moderne arbejdsopgaver i samarbejde med ledelse.

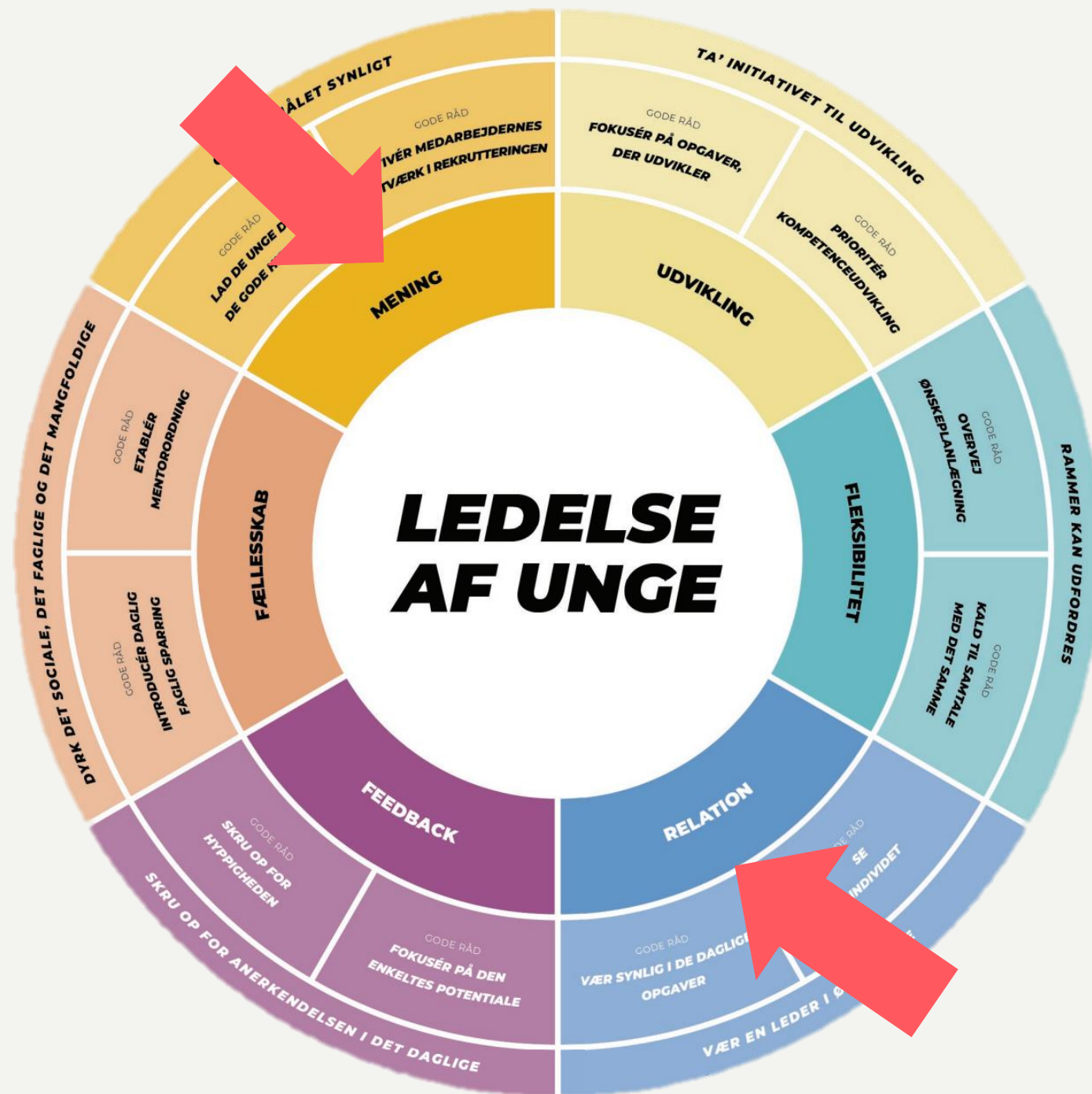
Ansoegingsfrist onsdag d. 24. marts kl. 12. Vi afholder samtaler torsdag d. 25. marts. Ansøgere sendes til rektor@vejlefordskolen.dk, kun efter overenskomst med 3F for tekniske serviceledere m.v. på private skoler.

Vejlefordskolen - grundskole, efterskole og gymnasium
Vejlefordskolen 15 - 8721 Daugbjerg - 7580 5202 - vejlefordskolen.dk

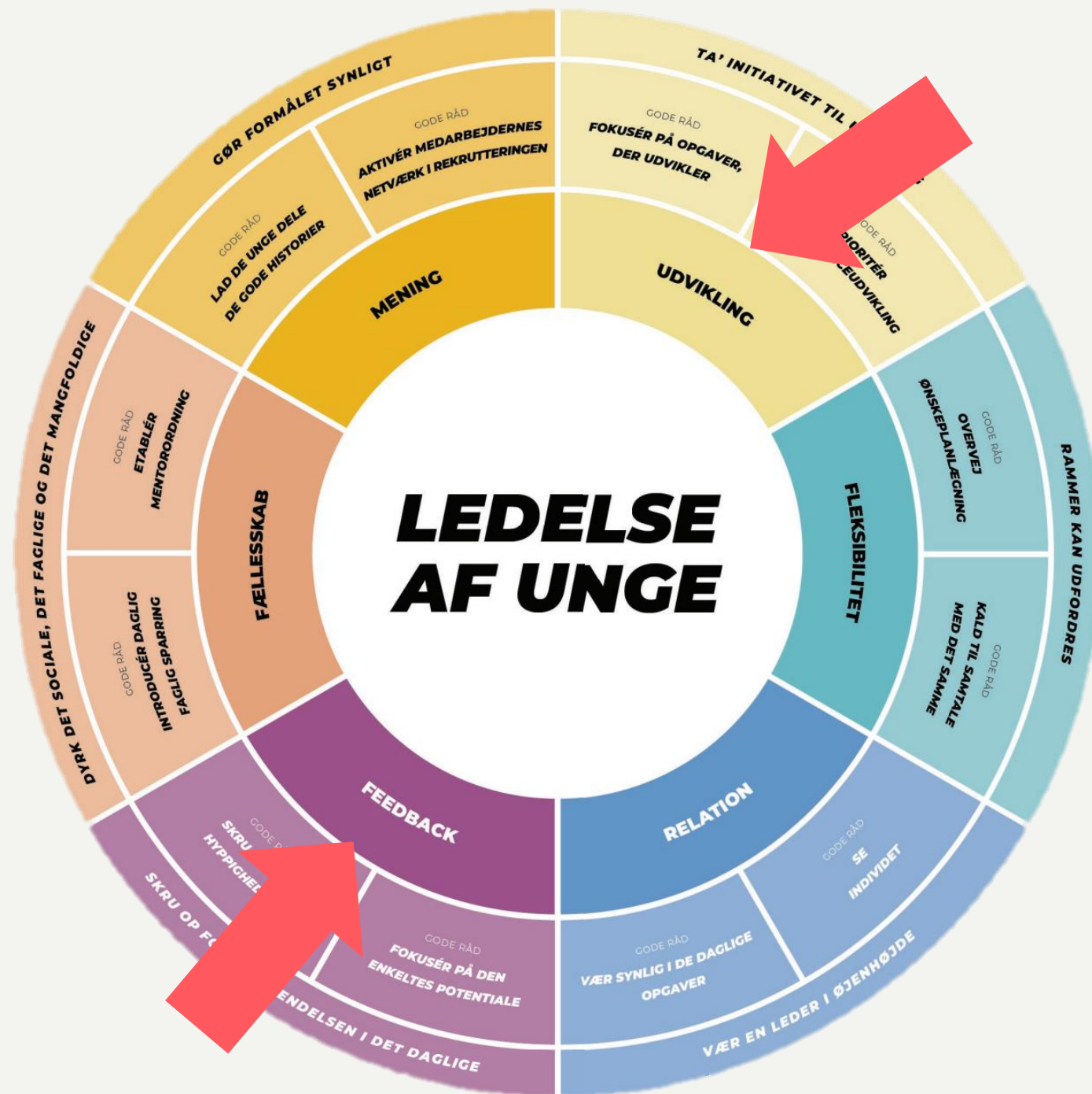


Den standardiserede kravsspecifikation

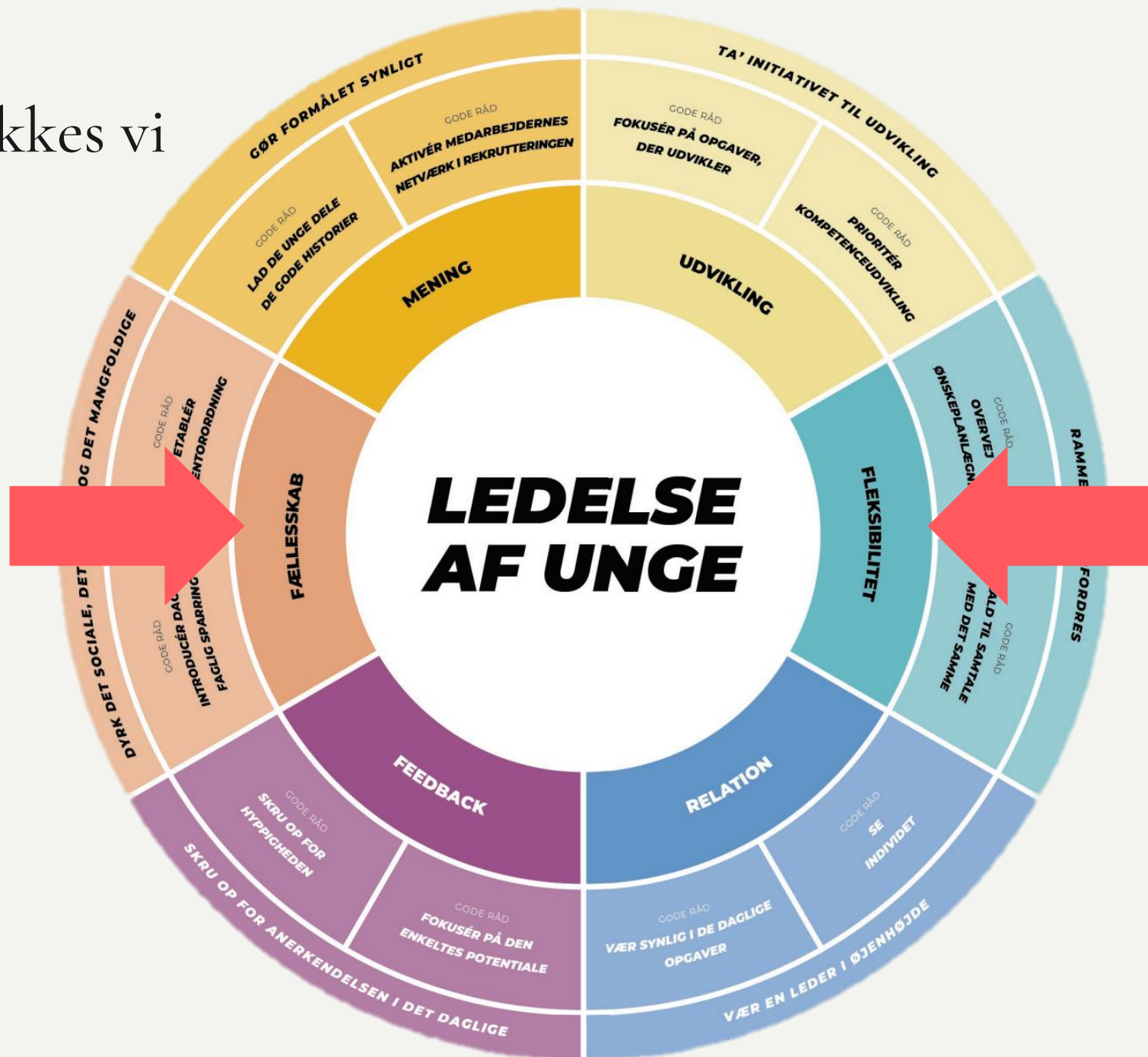
Øvelse:
Hvordan lykkes vi
med hjulet?



Øvelse: Hvordan lykkes vi med hjulet?



Øvelse:
Hvordan lykkes vi
med hjulet?



Skal vi ryste
begrebsposen lidt?



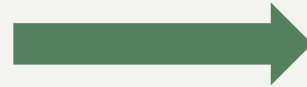
KOMPONENT™

~~Rekategorisering~~



Tiltrækning

~~Fastholdelse~~



Tilknytning
eller tilhør



Kommunen som attraktiv arbejdsplads

Hænger sammen

Tiltrækning

Onboarding

Tilknytning



Når vi gerne vil have
dem til at blive



KOMPONENT™

25 % af alle nyansatte forlader jobbet indenfor det første år

46 % af førstegangsjobsøgende inden for de første 18 måneder

22 % af nyansatte, der forlader jobbet gør det indenfor de første 45 dage



Og det tvinger os til at
gentænke værdiskabelse
og fastholdelse



En kliche, bliver en kliche af en grund...

... og godt begyndt er halvt fuldendt



Onboarding



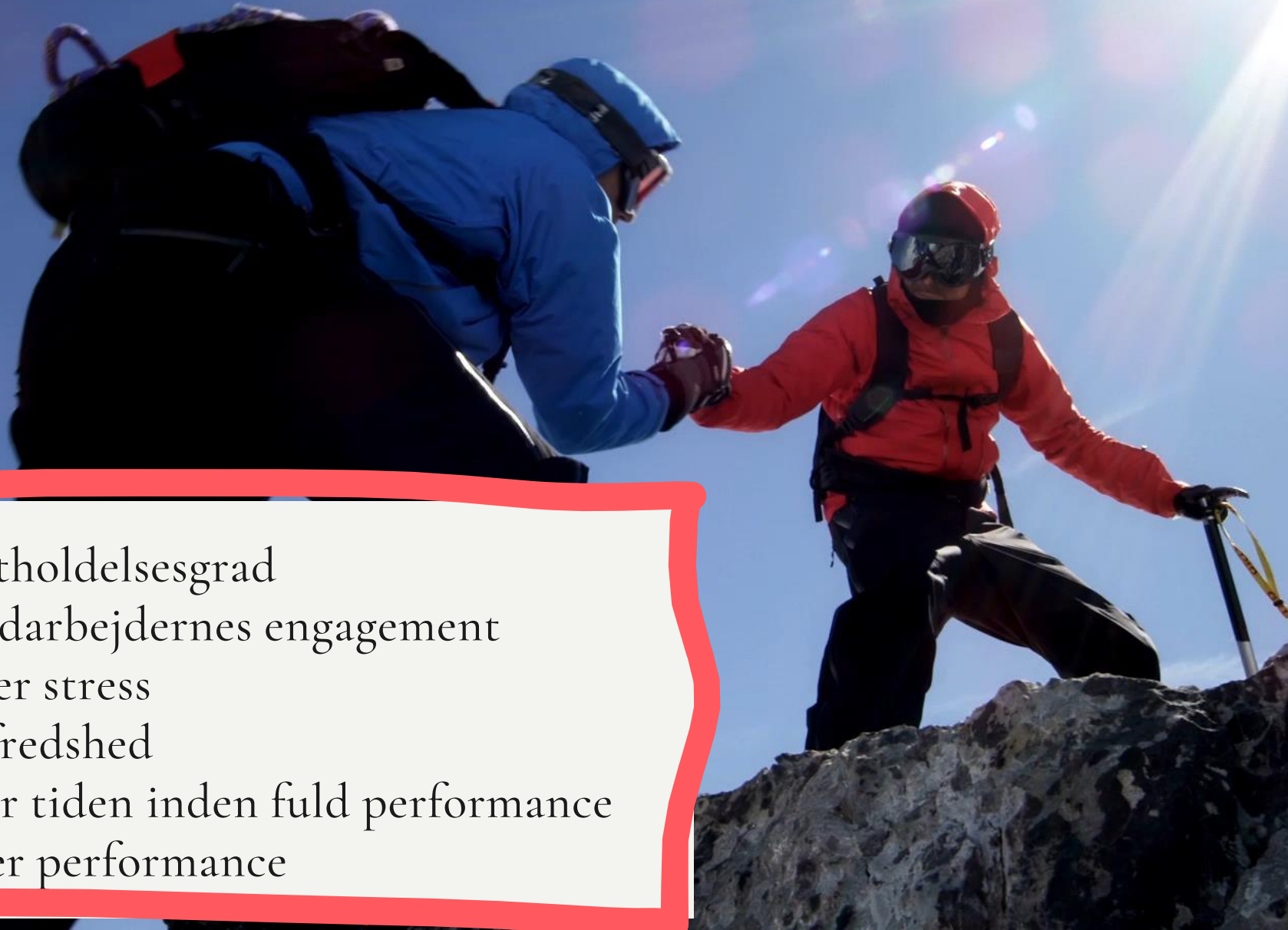
69% der oplever et velfungerende onboarding-forløb, er mere tilbøjelige til at blive i organisationen i over tre år.

Men kun **12 %** af medarbejderne er meget enige i, at deres organisation er gode til onboarding



God onboarding...

- Øger fastholdelsesgrad
- Øger medarbejdernes engagement
- Reducerer stress
- Øger tilfredshed
- Forkorter tiden inden fuld performance
- Forbedrer performance



Onboarding er mennesker –
deres oplevelser og følelser

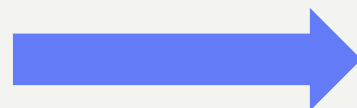


Hvad mon de forventer?
Ved de overhovedet jeg kommer?

Kan de mon lide mig? Løser jeg mine opgaver ok?

Jeg kender min rolle i organisationen og ved, hvordan jeg lykkes

"Hos os"
"Vi løser det sådan her"



KOMPONENT™

En god onboarding bør ikke i HR alene

Den første lektie: Ingen er ens

Den anden lektie: Meeeeeeen

At føle sig velkommen

Mentorordning

Hyppige tjek ind



DRØFTELSE



Hvad lykkes vi med ift. onboarding? Og hvordan kan vi forbedre den måde vi tager imod nye ansatte hos os? Hvordan kan vi få det ud og leve lokalt?





Det er godt at arbejde i Odder på grund af..

Wordcloud Poll



136 responses



53 participants

Share



Inddragelse



KOMPONENT™

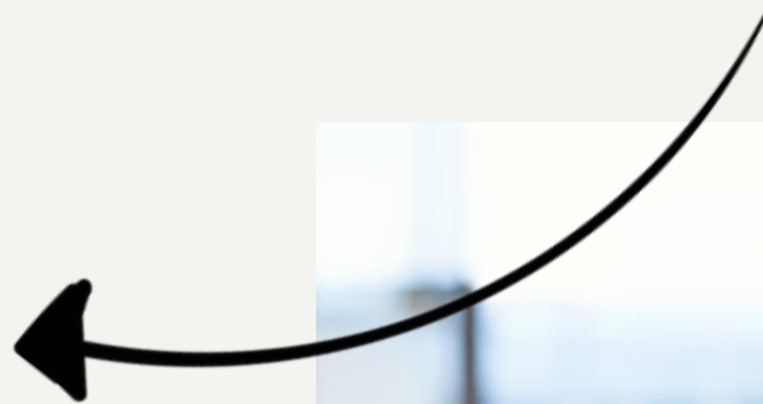
Lad os holde kontakten

KONTAKT

Mia Nyborg Jørgensen
Specialkonsulent
T: 2119 3619
E: minj@komponent.dk



QR kode til min LinkedIn-profil!
Ansøg mig gerne, hvis du vil
følge med i det jeg laver eller
holde kontakten



KOMPLEMENT